

ビッグデータ時代におけるプロファイリングと 労働者への脅威

竹 地 潔

富山大学紀要. 富大経済論集 第63巻第1号抜刷（2017年7月）

富山大学経済学部

ビッグデータ時代におけるプロファイリングと 労働者への脅威

竹 地 潔

キーワード：アルゴリズム，機械学習，個人情報保護，差別，人工知能，脱個人化，脱文脈化，ピープル・アナリティクス，ビッグデータ，不確実性，不可視性，プライバシー，プロファイリング

I 問題の所在

ビッグデータの利活用の進展に伴って，プロファイリングの精度が飛躍的に向上し，対象者の人物像をよりいっそう詳細に描くことが可能になった。このことにより，プロファイリングは，行動ターゲティング広告や不正検知のための手法として利用されるばかりではなく，人事労務管理の分野にもその利活用が広がりつつある。

人事労務管理の分野においてプロファイリングを用いると，上司による「主観的」な評価に左右されることなく，「科学的」な分析を通じて労働者の「客観的」な評価を行うことができる，と喧伝されているが，プロファイリング自体に内在する諸問題，つまり，「不可視性」，「脱個人化」，「不確実性」および「脱文脈化」のせいで，求職者や労働者にとって，プロファイリングはプライバシーへの侵害や差別などの重大な脅威になりうる，と懸念されている。

海外では，プロファイリングの問題性をいち早く認識して，個人情報やプライバシーの保護などの観点から，それに対する法的対応を検討し，実際に法的規制を加える取り組みも見られる。他方，わが国は，プロファイリングの利活用が進んでいるにもかかわらず，海外の状況に比べてほとんど手つかずの状態

で、その法的対応の検討すらほとんどなされてはいない。

本論は、まず、プロファイリングの現状および人事労務管理の分野におけるその利活用を概観して、プロファイリングの利活用が労働者にいかなる脅威を及ぼしうるかを指摘する。次に、懸念される労働者への脅威に対して、わが国の現行法が十分な対応を行えるのかどうかを検討する。さらに、海外（米国および欧州連合）における法的取り組みを踏まえたうえで、わが国における今後の課題を論じることにする。

Ⅱ 進化するプロファイリングと人事労務管理分野での利活用

1 プロファイリングの進化

プロファイリング（Profiling）とは、オックスフォード辞典によると、「特定の分野における人々の能力を評価・予測するため、または、人々をカテゴリー別に分類するのを支援するため、個人の精神および行動の特徴を記録・分析すること¹⁾」（筆者訳）とされている。従来、プロファイリングと言えば、犯罪捜査において心理学や統計手法等を用いて犯人像を推定する技法としてのそれを想起するのが一般的であった。

インターネットの登場によって、プロファイリングは、マーケティングのための技法としてインターネット広告業界に広がり、ウェブ閲覧履歴を分析して閲覧者の性別や年代を推測することが盛んに行われるようになった。その後、フェイスブックやツイッターなどのソーシャルメディアの普及に伴って、それらを通じて交わされるデータなどを収集することで、個人の趣味嗜好までも高い精度で推測できるようになった。また、スマートフォンの利用者の急速な増加により、ネット上のデータに位置情報が加わり、現実世界における行動履歴もデータとして収集・分析できるようになった。

こうして、個人に紐付く大量の各種のデータを収集したうえで、単純なデータ統合にとどまらず、統計学や確率論、機械学習、人工知能など、さまざまな

知識や手法を総動員して、大量のデータを分析し対象者の人物像をかなり詳細に描写することが可能になっている。まさに、これが、ビッグデータ時代のプロファイリングである²⁾。

2 人事労務管理分野における利活用

ビッグデータによって進化するプロファイリングは、行動ターゲティング広告や不正検知のための手法として利活用されている。人事労務管理の分野にも、その利活用が広がり、それについていろんな新たな提案もなされている。

たとえば、海外では、従業員の離職に伴うコストの削減を目的に、人事考課や昇進、報酬履歴、コミュニケーション・パターンなど数十項目のデータをアルゴリズムで分析し、どの従業員が辞める可能性が高いかを予測し、離職防止の対策を行う企業が見られる³⁾。また、医療費負担の増加の抑制のため、従業員のさまざまなデータ（購買履歴や食生活の傾向、選挙への投票の有無などを含め）を収集・分析し、健康上のリスクを予測し、従業員に対しその対処法を提案する（たとえば、糖尿病のリスクが高いと判断されると、医者に行くよう勧めたり、減量プログラムへの参加を促したりする）企業もある⁴⁾。さらに、金融サービス企業、法律事務所、ヘルスケア関連企業などにおいて、従業員によるサイバー攻撃（データやソフトウェアの窃盗、会社のウェブサイトへの妨害など）の防止のため、従業員のコンピューター上での行動を分析し、社内の脅威となるような従業員をいち早く見つけ出す新たな技術の導入が試みられている⁵⁾。それらに加えて、現在、ウェアラブル端末や電子タグ（RFID）等の利用を通じて、従業員の行動のデータを収集・分析し、職場管理の最適化・効率化（つまり、従業員にとって満足度が高かつ生産性が高い職場づくり）を行うための技術（「ピープル・アナリティクス」）が注目され、企業によるその導入が進められている⁶⁾。

他方、わが国でも、前述の海外の事例に見られるような、求職者や労働者へのプロファイリングが、上司の勘や経験に頼ることのない「科学的」な人材分

析のツールとして喧伝され、採用や適材適所、リーダー育成、評価、給与、業務改善など幅広い分野において、利活用され始めている⁷⁾。また、従業員のメンタルヘルス問題に苦慮している企業の増加を受けて、うつ病発症率予測サービスさえも提供する人事労務支援会社も登場している⁸⁾。さらに今後、ビッグデータや人工知能によって、人材分析がよりいっそう精緻で「科学的」なものへ進化し、その利活用が人事労務管理全般にますます広がり、従来の人事労務管理の在り方自体さえも大きく変えるであろう、といわれている⁹⁾。

Ⅲ プロファイリングの利活用による労働者への脅威

1 序

前述のように、求職者や労働者へのプロファイリングは、適正な人材選抜に始まり、職場管理の効率化や生産性の向上などに役立ち、企業に対し大きな便益をもたらすものである、といわれているが、他方、当該プロファイリングには、いろいろな問題が内在しており、求職者や労働者にとって、それはプライバシーへの侵害や差別などの重大な脅威になりうるとの懸念が指摘されている¹⁰⁾。

2 不可視性

プロファイリングは、個人が自ら提供するデータ（氏名、住所、電話番号など。以下、「提供データ」という）と、センサーやカメラなどによって個人を観察して得られるデータ（個人の行動履歴や購買履歴、ウェブの閲覧履歴など。以下、「観察データ」という）を収集・保存したうえで、コンピュータにおいて一定のアルゴリズムに基づきそれらを分析し、個人の人物像を明らかにしたり、カテゴリー別に個人を分類したりすることである。このようにして、個人の特徴や言動などについて推定し得られるのが、プロファイルデータ（以下、「推定データ」という）である¹¹⁾。

「提供データ」と「観察データ」については、本人が誤ったデータを提供したり、センサーに故障がない限り、特定の個人または特定可能な個人にかかわる正確な事実データである。一般的に、それらについて、誰がどのような情報を収集し保管しているかについて、本人は認識し、または、推測することができる。ただし、「観察データ」については、センサーの小型化と性能の向上が進み、本人の知らないうちに、収集されてしまう恐れも高まっているが¹²⁾。

他方、「推定データ」については、多くの場合、本人の与り知らないところでプロファイリングが行われるので、本人はその内容ひいてはその存在さえも知らない。もちろん、「推定データ」を生成する統計的推論やアルゴリズムについて、本人は知る由もない。労働者の採否や処遇などに関わる決定を左右する資料として、「推定データ」が利活用されうるにもかかわらず、労働者本人にとってその存在、内容およびその生成プロセスが不可視であるゆえに、当該データに誤りや不正確さがあっても、それに基づく決定の妥当性を検証することがきわめて困難である。このようにして、労働者本人は、カフカの不条理に翻弄されることになる¹³⁾。

3 脱個人化

プロファイリングは、カテゴリ別に人々を分類したうえで、ある個人がある集団といくつかの特徴を共有していることのみをもって、その集団に見られる言動上の全般的な特徴や傾向と当該個人を結びつけて、当該個人がそのような特徴や傾向を有するものと推論する。本来、人は、実際に行った言動についてのみ、社会的にも法的にも責任がある。けれども、プロファイリングは、予測分析として実施すると、ある個人が特定の集団といくつかの特徴を共有することだけから、実際に有するかどうかは明らかではないにもかかわらず、当該集団の言動上の全般的な特徴や傾向を当該個人に帰属させ、彼または彼女がそれらを有するものと予測する¹⁴⁾。その結果、その特徴や傾向が社会的にネガティブなものであれば、当該個人が実際にそのような特徴や傾向を有さなくとも、

その予測のせいで謂われのない不利益を被りうる。したがって、人材分析の一端としてプロファイリングが利用されると、労働者は、自らのいくつかの断片的な特徴のせいでネガティブな評価を不当に受け、採否や処遇などについて不利益に取り扱われる（または、差別される）恐れがある。

4 避けがたい不確実性

プロファイリングは、統計的推論による予測分析として、外挿法を用いる。外挿法とは、「ある既知の数値データを基にして、そのデータの範囲の外側で予想される数値を求める」手法である。そのため、プロファイリングを通じて導き出される分析結果は、部分的に正確ではあるが、それゆえに部分的に不正確でもありうる。つまり、集団の過去の言動に関するデータから推論（外挿）される、個人の将来の言動に関するデータは、必ずしも正確であるとは限らない。このことから、プロファイリングは、不可避免的に不確実性を伴うことが明かである。そのため、プロファイリングを通じて、ある労働者が、本来帰属することのない集団（カテゴリー）に誤って帰属させられたり、または、帰属すべき集団（カテゴリー）から誤って除外されたりすることによって、全く異なった評価を受け、不利益な取扱いを被る（または、差別される）ことがある。

5 脱文脈化

データマイニング技術を使うと、膨大な量の断片的なデータの中から、私生活の異なる諸領域における言動の諸特徴の間の「相関関係」を見つけ出すことが可能になる¹⁵⁾。たとえば、「購買履歴」と「性的志向」との間に、相関関係を見いだすことができる、とされている。このことから、理論上、一般的に定量可能な多少の誤差を伴うけれども、ある個人の購買履歴からその人の性的志向（異性愛者か同性愛者かなど）を推定することが可能になる。このように、センシティブではないデータから、センシティブなデータを推論するために、プロファイリングでデータマイニング技術が利用されている。そして現在、特

定の個人または特定可能な個人にかかわるネットワーク上にある大量のさまざまな断片的なデータ（検索履歴に始まり、家族、使用者、友人、医者、労働組合、銀行または恋人などと交わされる、電子メールやソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）上のコミュニケーションなど）をかき集め、同技術をもって分析し、彼または彼女についてのトータルな人物像を明らかにしようと試みられている。とはいえ、断片的なデータに不正確なものが混じっていると、描かれる人物像が歪んでしまったり、また、データに誤りがなかったとしても、分析に用いるアルゴリズムによっては、他人に対し誤った印象を与える人物像が描かれてしまう恐れがある¹⁶⁾。

Ⅳ 労働者のプロファイリングへのわが国の法的対応

わが国の「個人情報保護に関する法律」（以下、個人情報保護法という）は、個人情報の取扱いについて、「事前の通知に基づく同意」を本人から得る方式をもって、個人情報の保護を図っていこうとするコンセプトである。それによって、プロファイリングを用いたデータ処理について、個人情報の取扱いの透明性を確保し、本人の権利利益への侵害を未然に防止できるかといえ、前述したプロファイリングに内在する問題としての「不可視性」、「脱個人化」、「不確実性」および「脱文脈化」に鑑みると、到底できるとはいえない。

個人情報保護法では、使用者は、「提供データ」や「観察データ」の取得に際して、その利用目的を労働者に明示または通知することを義務づけられている（18条）。しかし、人事労務管理を目的に労働者のプロファイリングを行おうとするとき、使用者はその実施の有無に始まり、どのような統計的推論またはアルゴリズムに基づき、取得・保管した諸データを分析し、いかなる「推定データ」を導き出すかについて、具体的に情報提供を行い説明することまで義務づけられてはいない。したがって、使用者がプロファイリングを実施していても、労働者は、その実施の有無、技術や手法、分析結果、その結果の利用法

などを知る由もない。たとえプロファイリングに基づく分析結果に不正確さまたは誤りが含まれていても、労働者はその存在すら知らないで、その訂正または削除を求めることはほとんど不可能である。さらに、不正確または誤った分析結果に基づく採否や処遇などの雇用上の決定について、その妥当性が疑われる場合でも、労働者が異議申立を行うこともきわめて困難である。

企業による労働者のプロファイリングの採用ないし実施が進む一方、前述のように、労働者の知らないところで彼らの権利利益が侵害されうる懸念が高まっているにもかかわらず、労働者のプロファイリングに的を絞った法的対応は皆無である。直近の個人情報保護法改正の検討段階において、プロファイリング一般への法的対応が問題とされたが、ビッグデータによるイノベーションや新ビジネスの創出等に配慮して、早急な法的対応を見合わせ、今後の検討課題とされるにとどまった¹⁷⁾。

V 海外におけるプロファイリングへの法的対応

1 序

他方、海外では、企業による労働者のプロファイリングに対して、どのような法的対応が行われているのであろうか。以下、米国および欧州連合におけるその取り組みを概観し、若干の検討を行うことにする。

2 米国

米国は、個人情報保護への法的対応として、欧州諸国などに見られるオムニバス方式（統合方式）、つまり、公共部門と民間部門の双方に適用のある包括的な個人情報保護法制をとるのではなく、分野ごとにその事情を加味して規制を加えていくセクトラル方式（個別分野別方式）を採用している。そのため、労働者の個人情報ないしプライバシーの保護は、連邦もしくは州の憲法、コン・ローまたは各種の制定法などによって図られることになっている¹⁸⁾。

労働者のプロファイリングへの法的規制として主に問題となるのは、消費者信用情報機関による顧客企業への信用情報の提供、および、信用供与、雇入れまたは保険加入を目的とする顧客企業による信用情報の利用を規制する公正信用報告法（the Fair Credit Reporting Act）である¹⁹⁾。

米国では、労働者の採用選考など雇用上の決定に際して、使用者は、消費者信用情報機関から信用情報の提供を受け、それを判断材料とするのが一般的である。本人の知らないうちに広範囲にわたる信用情報が無分別に提供されたり、提供される情報が不正確または不完全であったりすると、労働者は不当な不利益を受ける恐れがある。このような事態を防止するため、公正信用報告法は、消費者信用情報機関と顧客企業に対し各種の義務を課すと同時に、自己の信用情報をコントロールできる権利を本人に付与している。

従来、公正信用報告法の規制対象は、信用調査会社や経歴調査会社などの消費者信用情報機関であったが、データブローカー（ネット上の個人情報を集集・分析して個人のプロファイルを作成し販売する業者）についても、同法の適用が及ぶ、とされている²⁰⁾。たとえば、オンラインおよびオフラインのデータソースから個人情報を収集・分析し、個人のプロファイルを作成し、採用選考に用いられる資料としてそれを他社に販売していたオンラインデータブローカーの Spokeo 社が、明らかに「雇用目的のため」当該ファイルを販売していたにもかかわらず、公正信用報告法上の諸義務を履践しなかったことを理由に、同法違反を問われ 80 万ドルの制裁金を科された事件がある²¹⁾。

このように、労働者のプロファイリングを行い、その分析結果を顧客企業に提供するデータブローカーも、消費者信用情報機関と同じく、公正信用報告法上の諸義務を負い履践しなければならない。まず、雇用目的のための信用報告を顧客企業に提供するのに際して、データブローカーは、①同報告の取得について対象労働者に通知し承諾を得ること、②不利益な取扱いをしようとするときには、同報告の写しと対象労働者の権利についての要約を交付すること、③同報告から得た情報を連邦または州の雇用差別禁止法に違反して利用しないこ

とについて、顧客企業から確約を得なければならない。前記の確約が得られない場合は、データブローカーは顧客企業に対し信用報告を提供してはならない²²⁾。次に、データブローカーは、対象労働者に関して提供する情報について、できるだけ最大限の正確性を確保する合理的な措置を講じなければならない²³⁾。さらに、データブローカーは、労働者から請求があれば、彼または彼女について保有する情報を開示しなければならない。その中に不正確または不完全な情報が含まれていることが判明すれば、データブローカーはその訂正または削除に応じなければならない²⁴⁾。

他方、データブローカーから対象労働者の信用報告を受け雇用上の決定にそれを利用するため、顧客企業は、(前述したように) まず、その取得が「雇用目的」のためであることと、連邦または州の雇用差別禁止法に違反してそれを利用しないことなどを、データブローカーに確約しなければならない。次に、信用報告の全部または一部に基づき不利益な取扱いをしようとするときは、事前に、顧客企業は対象労働者に対し当該報告の写しと権利についての要約を交付しなければならない²⁵⁾。さらに実際に、顧客企業が、信用報告に含まれる情報の全部または一部を理由に不利益な取扱いを行うとき、対象労働者に対し、①不利益な取扱いを行う旨、②クレジットスコア（信用度の数値）や同スコアにマイナスの影響を与えた主な要因など、③当該報告を提供した消費者信用情報機関の名称、住所および電話番号、④60日以内であれば、当該機関から当該報告の写しを無料で取得できる権利があること、また、当該報告に含まれる情報の正確性または完全性を争う権利があることなど、を通知しなければならない²⁶⁾。このことにより、対象労働者は、不利益な取扱いの原因となった信用報告に疑義があるとき、それを作成したデータブローカーに対しその正確性または完全性を争うことが可能となる。

このように、データブローカーから、使用者が労働者のプロフィールを購入し利用する場合に対しても、公正信用報告法による法的規制が及び、その利用から生じうる権利や自由への侵害を、労働者が自ら回避できる機会を得る。ま

た、使用者が労働者のプロファイリングを外部の分析業者に委託し、その分析結果を雇用上の決定に利用する場合も、同法の法的規制が及ぶ²⁷⁾。しかし、使用者が自ら労働者のプロファイリングを行い、その結果に基づき雇用上の決定を行う場合には、公正信用報告法による法的規制は及ばない。つまり、使用者が労働者に対しプロファイリングを実施し、それを通じて生成した情報に基づき不利益な取扱いを行ったとしても、そのことについて何らかの通知を労働者に行わなければならない義務はない。そのため、雇用上の不利益な取扱いを受けた労働者は、それがプロファイリングの結果によるものであったとしても、そのことを知る由もない。まして、プロファイリングによって生成された情報の不正確さまたは不完全さが原因で、雇用上の不利益な取扱いを受けたかもしれない、といった疑いを抱く余地もない。したがって、セクトラル方式をとる個人情報保護法制の下では、使用者自身による労働者のプロファイリングおよびその分析結果の利活用が野放し状態にされ、それから生じる労働者のプライバシーへの侵害や差別が大いに懸念される。

なお、プロファイリングの結果に基づく雇用上の決定が労働者に対し不当な不利益をもたらすものであるときは、当該決定が、公民権法第7編を始めとする一連の雇用差別禁止法の禁止する、保護対象者への（意図的な）不利益取扱い（disparate treatment）、または、表面上中立的であるが実質的には保護対象者に不利益な効果（disparate impact）を及ぼす行為にあたるかどうかとも問題となる²⁸⁾。通常、プロファイリングは、人間の有しがちな偏見から脱し、「科学的」な分析を通じて「客観的」な評価を導き出しようとのうたい文句で採用され実施されることから、表面上中立的であるが実質的に不利益な効果を及ぼす行為にあたるかどうか（いわゆる「間接差別」の該当性）が争われることになる。しかし、この種の差別に対する訴えに関しては、立証が困難であり、どの程度の救いとなるかは未知数である²⁹⁾。

3 欧州連合

欧州において労働者のプロファイリングへの法的規制として問題となるのは、基本的人権としての個人データ保護の権利の保障を目的とする EU 一般データ保護規則（General Data Protection Regulation - GDPR：2016 年 5 月 24 日発効，2018 年 5 月 25 日適用開始）である。同規則は法的拘束力のある規範として初めて、プロファイリングなど個人データの自動処理に的を絞った規制を加えている。

原則として、データ主体（識別されたまたは識別されうる自然人）は、自らについて法的効力を生じさせ、または、自らに同様の重大な影響を及ぼすプロファイリング³⁰⁾などの自動処理のみに基づく決定に服さない権利を有する、とされる³¹⁾。ただし、①データ主体とデータ管理者との契約の締結または履行にとって必要な決定、②管理者が服し、また、データ主体の権利や自由および正当な利益を保護する適切な措置を命じる欧州連合または加盟国の法律によって正当化されている決定、③データ主体の明確な同意に基づく決定については、この原則は適用されない³²⁾。このことから、労働者と使用者による労働契約の締結および履行のプロセスを前提とすると、通常、使用者との関係において、労働者が原則どおりに、プロファイリングなどの自動処理のみに基づく決定に服さない権利を有する、とはいえそうもない。

けれども、プロファイリングなどを実施してそれに基づく雇用上の決定を行うとするときは、データ管理者である使用者は、まず事前に、予定の取扱い作業の個人データ保護への影響評価を行った³³⁾うえで、データ主体である労働者の権利や自由および正当な利益（少なくとも、管理者側の責任で人間を介在させることを求める権利、意見表明の権利、および、決定への異議申立の権利）を保護するのに適切な措置を講じなければならない³⁴⁾。また、プロファイリングなどの自動処理のみに基づく決定が、一定の例外を除き、特別なカテゴリーの個人データ（いわゆるセンシティブ・データ）³⁵⁾に基づいてはならない、とされている³⁶⁾。

使用者はプロファイリングを行うのに際して、その実施を始め、その意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などを労働者に知らせなければならない³⁷⁾。他方、労働者は、プロファイリングなどの実施の有無について、使用者から確認を得る権利を有するとともに、それが実施される場合、プロファイリングの意義や想定される結果、関連する論理（ロジック）について有意義な情報などにアクセスできる権利を有する³⁸⁾。また、労働者は、自らに対するプロファイリングの結果が不正確または不完全であれば、遅滞なくそれを訂正し、または完全にしよう使用者に求めることができ³⁹⁾、さらに、プロファイリング、または、それに基づく決定が適法に行われなかったときは、労働者は、それに関わる個人データの消去または取扱いの制限を使用者に求めることもできる⁴⁰⁾。

以上のことから、一般データ保護規則によるプロファイリングへの法的対応は、データ保護影響評価を通じてデータ保護の適切な措置を講ずることを義務づけるとともに、データ処理の透明性を高めることにより、自己情報の取扱いに対するコントロールが一定の程度確保されうる、といえそうである。とはいえ、同規則は、プロファイリングのアルゴリズムについて情報を提供することを義務づけてはいるが、「ブラックボックス化」してしまったプロファイリングについて、素人である労働者が情報の提供をいくら受けたとしても、十分に理解することができず、プロファイリングおよびそれに基づく雇用上の決定が客観的に正確でかつ公正になされているかについて、疑念を払拭することはできない。前述のように、そもそも、プロファイリングは、「科学的」な分析を通じて「客観的」な評価を行っているとの衣装をまとって、実は、不正確ないし不完全な推論を下し、対象者に重大な不利益を及ぼしようとの懸念が付きまとっている。そのような疑念や懸念を解消するのに、一般データ保護規則による法的対応だけでは、まだまだ不十分ではなからうか。

なお、EU データ保護規則の制定にあたって参考にされたものとして、2010年11月23日に欧州評議会の閣僚委員会で採択された「プロファイリングに

における個人データの自動処理に関する個人の保護のための、閣僚委員会の加盟国への勧告（CM/Rec(2010)13）」（Recommendation CM/Rec(2010)13 of the Committee of Ministers to member states on the protection of individuals with regard to automatic processing of personal data in the context of profiling）が注目される⁴¹⁾。同勧告は、プロファイリングをめぐる問題を真っ正面から検討し、プロファイリング技術を用いたあらゆる形態の個人データの自動処理に関する一般的な諸原則を定めた最初の国際的法律文書である。同勧告は、欧州評議会の加盟国政府に向けて発せられ、法的拘束力を有しないが、同勧告の諸原則に準拠して国内法を制定し適用する可能性を考慮するよう要請するものであり、なおかつ、その際に参照すべき基準である。今後、わが国における法的対応について検討を行う際にも、同勧告は大いに参考になるであろう（その概要は注 41) を参照）。

Ⅵ 結びにかけて

以上のように、わが国の個人情報保護法のコンセプト、つまり、「事前の通知に基づく同意」を本人から得る方式をもって、個人情報の保護を図ろうとする手法では、進化するプロファイリングの利活用に伴って生じうるプライバシーへの侵害や差別などの脅威に対し十分な対応を行えるかといえば、行えないことは明白である⁴²⁾。今後ますます、人事労務管理を含めいろいろな分野でプロファイリングの利活用が進んでいくであろうと予想されるにもかかわらず、プロファイリングに伴うさまざまな懸念について、問題関心が今なお薄く、それへの法的対応の検討すら、ほとんど行われていないのが現状である。

他方、海外に目を転じると、米国にしろ、欧州連合にしろ、個人情報保護の方式には差異があるけれども、プロファイリングの問題性をいち早く認識し、それへの積極的な法的対応を検討し、実際にプロファイリングに的を絞った法的規制を加えようとする取り組みが見られる。

わが国でも、プロファイリングの効用ばかりに目を奪われるのではなく、それによるプライバシーの侵害や差別といった問題についてもしっかりと認識し、米国や欧州連合などの取り組みに学び、プロファイリングへの法的対応を検討し実施していくことが喫緊の課題として求められている。

注

- 1) The recording and analysis of a person's psychological and behavioural characteristics, so as to assess or predict their capabilities in a certain sphere or to assist in identifying categories of people.
- 2) 城田真琴『ビッグデータの衝撃—巨大なデータが戦略を決める』東洋経済新報社（2012年）、ネイサン・イーグル+ケイト・グリーン（著）ドミニク・チェン（監訳）『みんなのビッグデータ：リアリティ・マイニングから見える世界』エヌティティ出版（2015年）、城田真琴『パーソナルデータの衝撃—一生を丸裸にされる「情報経済」が始まった』ダイヤモンド社（2015年）参照。
- 3) 「退社予備軍を見つけ出せ—データ分析通じて離職防止」ウォール・ストリート・ジャーナル（WSJ）2015年3月15日参照。その代表的企業は、グーグル社やクレディ・スイスなどである。また、エリック・シーゲル（著）矢羽野薫（訳）『ヤバい予測学—「何を買うか」から「いつ死ぬか」まであなたの行動はすべて読まれている』CCCメディアハウス（2013年）83頁以下参照。
- 4) 「米企業、ビッグデータで従業員の病気を予測」ウォール・ストリート・ジャーナル（WSJ）2016年02月19日参照。同紙で紹介されているのは、ウォルマート社のケースである。当該分析については、たとえば、「人がどこで買い物をし、どこで食事をするかを知ることによって、本人の遺伝子情報を調べるよりも心臓発作のリスクを予測できる」とか、「バイク店で買い物をする従業員のほうが、ビデオゲームにカネをつぎ込む従業員よりも健康的な可能性が高い」とか、「中間選挙で投票に行く人々の方が社会生活において活動的で、これは健康状態がおおむね良好である」とか言われている。
- 5) 「社内『サイコパス』のサイバー攻撃を防げ—問題社員を特定する動き」ウォール・ストリート・ジャーナル（WSJ）2014年10月27日参照。たとえば、問題社員を特定するために、同様の業務を行う標準的な従業員の作業を基準に、データベースの作業に不当に時間を使っていたり、無許可で不自然な時間帯に作業をしていたり、古いデータをダウンロードしていたりする人物を見つけ出す、といった従業員の行動プロファイリングが行われている。
- 6) Alexandra Bosanac, *How“people analytics”is transforming human resources - Technology lets companies track and analyze employee behaviour like never before, but beware the creep factor*, CANADIAN BUSINESS (Oct 26, 2015)参照。また、ベン・ウェイバー『職場の人間科学—ビッグデータで考える「理想の働き方」』早川書房（2014年）参照。

- 7) 「A Iで人事部いらず? データで最適配置 ビズリーチやヤフー、人との役割分担探る」日本経済新聞2016年6月15日, 「I Tで人事効率化 『HRテック』をベンチャーが開拓」日本経済新聞2016年6月27日参照。
- 8) <http://susque.co.jp/news/20150925.html>参照。同サービスは、クラウド型人事・労務分析ツール「サブロク」(<http://r36.jp/>) に付随するデータ分析サービスである。予測の方法としては、集計など単純な手法とは異なり、機械学習という高度なデータサイエンス手法を用いて、1人ひとりの従業員の行動や属性情報から数カ月先の退職する確率や精神疾患を発症する確率を算出するものである。試験導入した企業での予測精度は平均80%台～90%台で、高い確率での予測が期待できるとのこと。
- 9) 福原正大・徳岡晃一郎『人工知能×ビッグデータが「人事」を変える』朝日新聞出版(2016年), KPMG ジャパン編『ビッグデータ分析を経営に活かす』中央経済社(2016年) 参照。
- 10) The protection of individuals with regard to automatic processing of personal data in the context of profiling - Recommendation CM/Rec (2010)13 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 23 November 2010 and explanatory memorandum, 28-32, (2011); Big Data: Seizing Opportunities, Preserving Values, *Executive Office of the President*, 51-54 (2014).
- 11) 佐藤一郎「パーソナルデータとビッグデータ」坂内正夫監修『角川インターネット講座7: ビッグデータを開拓せよー解析が生む新しい価値』株式会社KADOKAWA(2015年) 218頁以下参照。
- 12) 拙稿「スマート化する職場と労働者のプライバシー」日本労働研究雑誌663号47頁(2015年) 参照。
- 13) ブルース・シュナイアー(著), 池村千秋(訳)『超監視社会: 私たちのデータはどこまで見られているのか?』草思社(2016年) 157頁参照。
- 14) プロファイリングは、各人自らの個人的特徴と価値ではなく、集団の特徴や傾向に基づき人々を判断し取り扱うことによって、脱個人化(deindividualization)を生じさせ、各人の個人性(individuality)を損なうようになる。小林道太郎・安達雄大「広告倫理の新しい問題圏ーインターネットマーケティング(特集 広告倫理研究の現在)」社会と倫理21号(2007年) 150頁参照。
- 15) データマイニング(Data mining) とは、統計学, パターン認識, 人工知能等のデータ解析の技法を大量のデータに網羅的に適用することによって、その中に潜む相関関係やパターンなど有用な情報を抽出する技術である。従来の統計手法は仮説の検証を目的とすることから、結果には原因があり、相関関係よりも因果関係を重視するの対し、データマイニングは知識の発見を目的とするため、相関関係が分かればそれでよく、因果関係は明らかになる場合もあるが、明らかにならなくともよい、との考え方である。データマイニングによって相関関係が明らかになったとしても、相関関係は本来、因果関係と同じではないので、それのみでは、特定の結果や行動を予測する根拠とはならないし、個人を判断する基準ともならないことに留意する必要がある。
- 16) 稲本唯史「現代情報社会論の諸相ーユビキタス技術を巡って」経営学紀要(亜細亜大学短期大学部学術研究所) 15巻1号74-79頁(2007年), マイケル・ファースティック+デビッド・トンプソン(著) 中里京子(訳)『勝手に選別される世界ーネットの「評判」がリアルを支

- 配するとき、あなたの人生はどう変わるのか』ダイヤモンド社（2015年）、スティーヴ・ロー（著）久保 尚子（訳）『データサイエンティストが創る未来 これからの医療・農業・産業・経営・マーケティング』講談社238頁以下（2016年）参照。
- 17) 高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部「パーソナルデータの利活用に関する 制度改正大綱」平成26年6月24日16頁参照。なお、研究者によるプロファイリングの問題点の指摘およびそれへの法的対応の検討は緒に就いたばかりである。たとえば、石井夏生利『個人情報保護法の現在と未来－世界的潮流と日本の将来像』勁草書房（2014年）482頁、山本龍彦「ビッグデータ社会とプロファイリング」論究ジュリスト18号34頁（2016年）等参照。
- 18) 島田陽一、砂押以久子、竹地潔ほか『労働者の個人情報保護と雇用・労働情報へのアクセスに関する国際比較研究』日本労働研究機構（2003年）〔筆者担当部分〕参照。
- 19) 15 U.S.C. § 1681 et seq.
- 20) Federal Trade Commission, “Big Data: A Tool for Inclusion or Exclusion? Understanding the Issues” (January 2016), 13.
- 21) United States v. Spokeo, Inc., No. 2-12-cv-05001-MMM-SH (C.D. Cal. June 12, 2012), <https://www.ftc.gov/sites/default/files/documents/cases/2012/06/120612spokeoorder.pdf>.
- 22) 15 U.S.C. § 1681b(b)(1).
- 23) *Id.* § 1681e(b).
- 24) *Id.* § 1681g–1681j.
- 25) *Id.* § 1681b(b)(3).
- 26) *Id.* § 1681m(a).
- 27) Federal Trade Commission, *supra* note 20, at 15.
- 28) Title VII of Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e et seq.; Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12101 et seq.; Age Discrimination in Employment Act of 1967, 29 U.S.C. § 621 et seq.; Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008, 29 U.S.C. § 791 et seq.
- 29) Robert Sprague, *Welcome to the Machine: Privacy and Workplace Implications of Predictive Analytics*, 21 Rich. J.L. & Tech. 12 (2015), <http://jolt.richmond.edu/v21i4/article12.pdf>; Allan G. King & Marko Mrkonich, “Big Data” and the Risk of Employment Discrimination, 68 Okla. L. Rev. 555 (2016), <http://digitalcommons.law.ou.edu/olr/vol68/iss3/3>.
- 30) 本規則の「プロファイリング」とは、自然人に関する一定の個人的側面を評価するための個人データの利用、特に、自然人の仕事上の業績、経済状況、健康、個人的嗜好、興味、信頼、言動、所在または活動に関する諸側面を分析または予測するための個人データの利用から成る、個人データのあらゆる形態の自動処理、とされている（4条4項）。
- 31) 22条1項。
- 32) 22条2項。
- 33) 35条1項、3項、7項。
- 34) 22条3項。
- 35) 原則として、人種、民族、政治的見解、宗教的もしくは哲学的信条または労働組合員に関するデータ、遺伝データ、生体データ、健康に関するデータ、性生活もしくは性的志向に関

するデータといった、特別なカテゴリーの個人データの取扱いが禁止されている（9条1項）。

36) 22条4項。

37) 13条2項，14条2項。

38) 15条1項。

39) 16条。

40) 17条1項，18条1項。

41) 「プロファイリングにおける個人データの自動処理に関する個人の保護のための、閣僚委員会の加盟国への勧告（CM/Rec(2010)13）」の概要についてみる。同勧告は、1.定義，2.一般原則，3.プロファイリングにおける個人データの収集・処理の要件，4.情報提供，5.権利，6.例外と制限，7.救済，8.データ・セキュリティ，9.監督機関から構成される。その一部を紹介する。

まず、一般原則として、個人データの収集・処理に関する、基本的権利や自由の尊重、特にプライバシーへの権利および差別禁止の原則の保障を唱える。

次に、プロファイリングにおける個人データの収集・処理の要件として、その実施は、法律の定めのある場合のほか、法律で許可され、なおかつ、説明を受けたうえでの自由意思に基づく明確な同意がある場合、契約の履行または契約締結前の措置にとって必要な場合、公共の利益のための任務の実行にとって必要な場合など、正当な目的ないし利益が存する場合のみに限られる（3.4.）。プロファイリングにおける個人データの収集・処理は、公正、合法かつ適切に行われなければならない（3.1.）、当該目的との関係で十分でかつ関連性を有さなければならない、必要以上であってはならない（3.2.）。使用される個人データは、当該目的にとって必要な期間に限り、本人識別できる形式で保存されなければならない（3.3.）。プロファイリングにおいて、センシティブデータの収集・処理は禁止されているが、合法的かつ特定の処理目的にとって当該データが必要であり、なおかつ、法律が適切な保護措置を定めている場合は、この限りではない（3.11.）。また、プロファイリングにおいて、本人に知らせることなく、特定の端末やネットワークの利用を観察またはモニターするためのソフトウェアを使用することは、法律の定めがあり、なおかつ、適切な保護措置が講じられる場合でなければ、許されない（3.8.）。さらに、データの不正確な要素を修正したり、プロファイリングに付きものの誤りのリスクを制限するために、適切な措置が講じられる（3.9.）とともに、定期的に合理的な期間内に、データの質および用いる統計的推論の質に関する再評価が行われなければならない（3.10.）。

本人への情報提供については、個人データの収集に際して、プロファイリングによるその利用、実施目的、データの種類、適切な保護措置、および、プロファイリングに頼ることの公正さを保証するのに必要なすべての情報（たとえば、拒否または同意の撤回の可能性、撤回した場合の成り行き。アクセス権、訂正権、または、異議申立権。収集時で用いられる質問への回答が強制か任意か、回答しない場合の成り行き。プロファイルが本人から導出されたものであることによる想定される影響）を提供しなければならない（4.1.）。

プロファイルされる個人は、個人データ、個人データの処理を基礎づけるロジック（少なくとも自動化された決定の場合について、あるプロファイルが自らのものだとするのに使われるロジック）、プロファイリングの実施理由、および、個人データが伝達されうる人または団体の種類について、自らの請求に基づき合理的な期間内にわかりやすい方法で情報を得

る権利を有する（5.1.）。同勧告で示された諸原則に違反して、プロファイリングがなされたときは、個人は、個人データの訂正、削除、ブロックを行える権利、および、異議申立を行う権利も有する（5.2., 5.3.）。さらに、個人は、原則として、プロファイリングのみに基づきなされた、法的効力または重大な影響を有する決定に服する場合、当該決定に異議申立を行うことができる（5.5.）。

- 42) したがって、企業によるプロファイリングの実施に際しては、個人情報保護を本人任せにするのではなく、第三者機関によるアルゴリズムの公平・公正性等の監査を義務づけるなど、より積極的な法的対応も検討される必要があろう。

提出年月日：2017年4月20日